

Dr. sc. Đula Borozan
Ekonomski fakultet u Osijeku

Ružica Marković, univ. spec. oec.
Ju Prva osnovna škola Brčko

UDK 374 (497.5)
Izvorni znanstveni članak

CJELOŽIVOTNO OBRAZOVANJE NASTAVNIKA: U RASCJEPU IZMEĐU STVARNOSTI I SVIJESTI O VAŽNOSTI

SAŽETAK

Obrazovanje, osiguravajući stjecanje znanja i vještina adekvatnih zahtjevima suvremenog doba, ima ključni značaj za razvoj gospodarstva i cjelokupnog društva. Međutim, da bi ono imalo takav značaj, mora i samo kontinuirano i konzistentno poboljšavati svoju kvalitetu. Nastavnici u tom procesu imaju ključnu ulogu i sukladno njoj moraju i sami voditi računa o svome profesionalnom razvoju.

Temeljni je cilj ovog rada bio istražiti stavove nastavnika Brčko distrikta Bosne i Hercegovine o cjeloživotnom obrazovanju, njihovoj spremnosti i uključenosti u različite oblike cjeloživotnog obrazovanja te zadovoljstvu pozivom. Terensko je istraživanje provedeno anketiranjem 101 osnovnoškolskog nastavnika Brčko distrikta 2009. godine. Rezultati istraživanja s jedne su strane konzistentni rezultatima istraživanja u razvijenim zemljama, a s druge strane nisu. Konzistentni su kada dolazi u pitanje zadovoljstvo rada u željenoj struci. Međutim, kada je riječ o vrednovanju vlastite razine znanja i nastavničkih vještina te znanja i vještina kod ostalih nastavnika u kolektivu, te kada je riječ o participaciji u različitim oblicima profesionalnog razvoja, razlike postoje. Za razliku od većine anketiranih nastavnika u razvijenim zemljama, u Brčko distriktu je većina nastavnika vrlo zadovoljna svojim znanjima i vještinama, vlastitom opremljenošću literaturom za osobni i profesionalni razvoj, te ne ističe opremljenost škola kao problem. Iako je većina svjesna važnosti cjeloživotnog obrazovanja za svoj osobni profesionalni razvoj i razvoj društva općenito, nastavnici se prilično uključuju u različite oblike organiziranoga stručnog usavršavanja, a mnogi ne vide niti potrebu za njim. Ta situacija generira niz implikacija i sugestija o kojima je raspravljano u radu, a koje su usmjerene samim nastavnicima, ravnateljima škola te općenito kreatorima obrazovne politike.

KLJUČNE RIJEČI

obrazovanje, cjeloživotno obrazovanje, ekonomski rast i razvoj, osnovnoškolski nastavnici, Brčko distrikt

1. Uvod

Brzina ekonomskog rasta i kvaliteta ekonomskog razvoja te konkurentnost svakog društva ovise ponajprije o kvaliteti obrazovnog sustava te politici kojom se potiče njezino unaprjeđenje. Obrazovanje se u 21. stoljeću nalazi u fazi ekspanzije i eksplozije, odnosno naglog razvoja i procvata. Međutim prevladavajuća nastavna praksa, uvjerenja i stavovi nastavnika (vidjeti o njima rezultate istraživanja OECD-a, 2009.), a koji su važni za razumijevanje i poboljšanje obrazovnog procesa, u današnje se vrijeme nalaze pred velikim izazovom usklađivanja sa zahtjevima novog doba i promjenama u obrazovanju.

U okviru obrazovnog sustava posebnu važnost ima cjeloživotno obrazovanje. Riječ je o konceptu koji naglašava učenje tijekom života odrasle osobe. Obuhvaća tradicionalno formalno obrazovanje (strukturirano školsko učenje), neformalno obrazovanje (organizirano učenje usmjereno osposobljavanju odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj kroz, primjerice, različite tečajeve, seminare, a za koje se dobiva certifikat o sudjelovanju) te informalno učenje ili samo-obrazovanje (gdje odrasla osoba unaprjeđuje svoja znanja, vještine i iskustva korištenjem raznolikih utjecaja i izvora iz svoje okoline). Cjeloživotno učenje za svako društvo ima prioritetsnu važnost jer se dinamični društveni i ekonomski rast i razvoj mogu zasnivati samo na kvalitetnoj i visokoobrazovanoj radnoj snazi. Školovanjem se stječe tek dio znanja, a učenje se proteže kroz čitav život. Obrazovanje, a time i cjeloživotno obrazovanje nastavnika, već je nekoliko godina unazad jedna od značajnih tema u razvijenim zemljama, pa i Europskoj uniji (vidjeti npr. European Commission, 2001., 2004., 2009a), 2009b); Permanent Representatives Committee of the Council of the EU, 2007.). U sklopu strateških opredjeljenja ističe se, između ostalog, kao nužno: (i) povećanje kvalitete obrazovnog sustava tako što bi svi zaposleni nastavnici imali adekvatno stručno, odnosno visoko zvanje, (ii) pružanje raznolikih mogućnosti daljnjeg usavršavanja u struci, uključujući i pedagošku struku predmeta, (iii) razvijanje svijesti o važnosti cjeloživotnog obrazovanja, (iv) povećanje

nje mobilnosti nastavnog osoblja radi usavršavanja unutar zemalja Europske unije (vidjeti Cvjetičanin i Segedinac, 2008.). Takvi su zahtjevi u skladu s realizacijom vizije Europske unije (EU) o nastavničkoj struci (vidjeti „Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications“, European Commission, 2004.).

U Bosni i Hercegovini (BiH) obrazovni je sustav nedovoljno razvijen (Žiljak, 2002.), a cjeloživotnom se učenju ne poklanja potrebna pozornost. Ono postoji, ali nije institucionalizirano (Herić i Grgić, 2008.). Prema rezultatima istraživanja UNDP-a iz 2001. i 2004.¹ (vidjeti za pregled Herić i Grgić, 2008., str. 10.) 5% stanovništva u BiH je nepismeno, 8,7% stanovništva nema osnovno obrazovanje, 34,9% ima samo osnovno obrazovanje, 49,7% ima srednje obrazovanje, 5,1% ima više obrazovanje, a 4,3% visoko obrazovanje, 50% stanovništva je s osnovnom školom ili ispod i nema adekvatne radne i životne sposobnosti te kompetencije. Budući da ne postoje službeni podaci, može se pretpostaviti da je slična situacija u tom pitanju i u Brčko distriktu², zasebno i jedinstvenom te međunarodno kontroliranom području i jedinici lokalne samouprave koja se nalazi između dva entiteta, Federacije BiH i Republike Srpske, i također u središtu istraživačkog interesa ovog rada. Navedeni podaci ukazuju na urgentno konzistentno i sustavno uvođenje i primjenu koncepta obrazovanja odraslih kako bi se smanjio broj nepismenih i povećao broj visokoobrazovanih, a što bi se pozitivno odrazilo na ekonomski razvoj.

Na razini BiH postoje jedinstveni zakoni kojih se moraju pridržavati oba entiteta (Federacija BiH i Republika Srpska) kao i Brčko distrikt. Međutim, ipak postoje neka odstupanja³ od zakona koja su u nadležnosti entiteta, odnosno Brčko distrikta. Prije 2005. godine u Brčko distriktu postojao je odvojen

1 Potrebno je naglasiti da se službeni popis stanovništva nije provodio u BiH od 1991. godine te su podaci neslužbeni.

2 Prema Strategiji razvoja Brčko distrikta 2007. godine zabilježeno je tek 4% zaposlenih s visokom stručnom spremom.

3 Primjerice, plaće nastavnika u Brčko distriktu veće su u odnosu na plaće u Republici Srpskoj; u Federaciji BiH se isplaćuje regres, dok se on u Brčko distriktu ne isplaćuje i sl.

obrazovni sustav i tri različita nastavna plana i programa. Od 2008./2009. godine Pedagoška institucija⁴ u Brčko distriktu naložila je obvezno usklađivanje nastavnih planova i programa sa zajedničkom jezgrom BiH. Obrazovanjem se željelo pridonijeti ekonomskom oporavku razorenog Distrikta u skladu sa strateškim ciljevima EU, a vodeći računa o modernizaciji društva.⁵

Strategija osnovnog i srednjeg obrazovanja Brčko distrikta BiH temelji se na⁶ kvalitetnom obrazovanju bez ikakve diskriminacije, osiguranju - motiviranju većeg broja zainteresiranih za srednje i visoko obrazovanje te stvaranju uvjeta i kapaciteta za pristup formalnom i neformalnom obrazovanju koje bi ujedno pridonijelo smanjenju broja nezaposlenih i povećanju broja visokoobrazovanih ljudi. Uvođenjem smjerova poput građevine, geodezije i prometa, koje su potrebne, a u dosadašnjem sustavu školstva zanemarene, smanjio bi se broj nezaposlenih, a srednjoškolci bi po završetku školovanja imali bolje izgleda za zapošljavanje. Kako bi ova lokalna zajednica pridonijela boljem životnom standardu i eliminiranju ratnih posljedica koje su primjetne u svim sferama, potrebno je ulagati u ljudski potencijal na način da se zaposlenici potiču na cjeloživotno učenje prisustvovanjem raznim seminarima, odnosno prekvalifikacijom, dokvalifikacijom i specijalizacijom. To je izuzetno važno jer novi uvjeti poslovanja zahtijevaju dobro obrazovanu, stručnu, adekvatnim i efektivnim znanjem i vještinama naoružanu te posvećenu poslu radnu snagu. Kritičnu ulogu u razvijanju takve radne snage u svim društvima imaju nastavnici (vidjeti npr. European Commission 2001., 2004., 2009a), 2009b),

4 Stručno-pedagoški nadzor vrši Pedagoška institucija. Mjerodavnost Pedagoške institucije je između ostalog pedagoško i stručno usavršavanje nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u nastavi, unaprijeđenje nastavničke prakse i uvođenje inovacija u nastavu, utvrđivanje rezultata rada nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u praksi, provođenje stručnog usavršavanja, izrada programa obrazovanja odraslih (Službeni glasnik Brčko distrikta, 2008., Pravilnik o programu stručnog usavršavanja nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u nastavi, 2008.). Pedagoška institucija u Brčkom je tek 2009. godine otpočela s radom.

5 Izvor: Analiza aktuelnog plana osnovnog i srednjeg obrazovanja Brčko distrikta BiH, Brčko, studeni 2005. godine, www.bdcentral.net.

6 Izvor: Analiza aktuelnog plana osnovnog i srednjeg obrazovanja Brčko distrikta BiH, Brčko, studeni 2005. godine, www.bdcentral.net.

UNESCO, 1996., Learnovation Consortium, 2008.). Nastavnici su nositelji promjena i dobro formalno obrazovanje je preduvjet za razvijanje vještina i sklonosti ka kontinuiranom učenju, tj. stjecanju novih znanja i vještina. Takva uloga nastavnika prepoznata je u razvijenim zemljama. Primjerice, u EU (vidjeti Permanent Representatives Committee of the Council of the EU, 2007.) ističe kako je stvoren konsenzus upravo oko takve uloge nastavnika. Međutim, da bi nastavnici imali takvu ulogu u nastavnom procesu, moraju i sami biti uključeni u proces stjecanja novih znanja, vještina i kompetencija tijekom svoga radnog vijeka (više o razlozima tome u OECD, 1998.; vidjeti također OECD, 2005.). Drugim riječima, moraju biti sami svjesni važnosti koju ima obrazovanje i cjeloživotno obrazovanje za druge ljude, a potom i za njihov profesionalni razvoj, tj. njihovo cjeloživotno obrazovanje.

Temeljni je cilj ovog rada istražiti stavove nastavnika Brčko distrikta BiH o cjeloživotnom obrazovanju, njihovoj spremnosti i uključenosti u različite oblike cjeloživotnog obrazovanja, zadovoljstvu poslom i mogućnostima usavršavanja, kao i primjeni suvremene informatičko-komunikacijske tehnologije (ICT) u nastavi. Nakon uvodnog dijela, u drugom će poglavlju ovog rada biti dan pregled situacije vezane uz cjeloživotno obrazovanje u BiH s posebnim naglaskom na Brčko distrikt. Potom će, u trećem poglavlju, biti posvećena pozornost analizi rezultata terenskog istraživanja o stavovima nastavnika prema cjeloživotnom obrazovanju. Ti će rezultati, u pojedinim aspektima, biti uspoređeni s rezultatima istraživanja provedenim u organizaciji Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) iz 2005. godine pod nazivom „Teachers Matter“⁷ i 2009. pod nazivom TALIS⁸ kako bi se mogla razviti cjelovita slika te bolje razumjeti situacija vezana uz

7 Riječ je o međunarodnom istraživanju trendova i razvoja u nastavničkoj profesiji baziranoj na analizi prikupljenih podataka u 25 zemalja svijeta. Istraživanje je također dalo pregled inovativne i uspješne politike i prakse te generiralo nizom preporuka nositeljima obrazovne politike.

8 TALIS (Teaching and Learning International Survey) je prvo međunarodno istraživanje uvjeta poučavanja i učenja, tj. uvjeta za profesionalni razvoj nastavnika, njihovih stavova, uvjerenja i nastavne prakse, upravljanja školom i sl. Bazirano je na podacima prikupljenim u 23 zemlje na većem uzorku od 70.000 srednjoškolskih nastavnika (u nižim razredima) i ravnatelja škola. Rezultati tog istraživanja objavljeni su 2009. godine.

obrazovanje i cjeloživotno obrazovanje nastavnika u Brčko distriktu. Rad završava formuliranjem implikacija i s njima povezanim sugestijama za nastavnike, ravnatelje škola i kreatore obrazovne politike u Brčko distriktu.

2. Cjeloživotno obrazovanje u Bosni i Hercegovini i Brčko distriktu

2.1. Cjeloživotno obrazovanje

U odnosu na današnja vremena, kada se može govoriti o relativno nepovoljnim uvjetima cjeloživotnog obrazovanja, prije Domovinskog rata (1992.-1995.) BiH se ubrajala u zemlje sa širokim spektrom ponude glede obrazovanja odraslih. Postojale su obrazovne institucije isključivo za odrasle osobe, centri za dodatno – stručno usavršavanje i dokvalifikaciju iz područja gospodarstva. Više o povijesnoj perspektivi i evoluciji razvoja cjeloživotnog obrazovanja u Mavrak (2004.). N. Hošo (2007.) je konstatirao kako je prije rata zabilježeno ukupno 56 radničkih i narodnih sveučilišta, dok ih je u današnje doba tek 7. Pored toga je u to vrijeme bilo dostatnog osoblja koje je vodilo brigu o cjeloživotnom obrazovanju odraslih, dok je u današnje vrijeme rijedak slučaj takve vrste zanimanja. Poduzeća su u to vrijeme obrazovanje odraslih doživljavala kao prednost za samo poduzeće, ali i za osobu koja podliježe dodatnom usavršavanju. U BiH u novije vrijeme nije primijećen velik odaziv za sufinanciranje dodatnog obrazovanja od strane poslodavaca, o čemu bi svaki poslodavac trebao voditi računa, želi li postići uspjeh (Hošo, 2007.).

Početne korake glede povećanja broja visokoo obrazovanih osoba unutar države koja je nakon rata još uvijek u „razorenom“ stanju kada je u pitanju obrazovanje uopće, odnosno primjene i razvoja cjeloživotnog obrazovanja, poboljšanja životnog standarda, smanjenja nezaposlenosti kao i razvoja globalne, jedinstvene i prosperitetne ekonomije, je BiH učinila. Na sjednici Vijeća ministara BiH, održanoj 3. lipnja 2008. godine usvojen je dokument Strateški pravci razvoja obrazovanja u Bosni i Hercegovini s planom implementiranja 2008.-2015. godine (2009.), kojim je detaljnije regulirano

obrazovanje odraslih. U sklopu Okvirnog zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini (2003.) i Okvirnog zakona o srednjem i strukovnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini (2008.) te Strategije razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za razdoblje od 2007. do 2013. godine (2006.) spominje se cjeloživotno obrazovanje, odnosno obrazovanje odraslih. No, ono što je također prijeko potrebno jeste donijeti zakon o obrazovanju odraslih te osnovati andragoške centre i agencije za obrazovanje odraslih (Hošo, 2007.). Okvirni zakon o visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini⁹ donesen je 30. srpnja 2007. godine na sjednici Doma naroda. Navedenim Zakonom detaljnije su regulirane odredbe vezane za visoko obrazovanje diljem BiH.

U srpnju tekuće 2009. donesen je Zakon o visokom obrazovanju u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine koji je usuglašen s Bolonjskim procesom i sadrži sve potrebne odredbe vezane za stjecanje visokoškolskog zvanja. Prema Službenom glasniku Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (2008.), članku 12, obrazovanje odraslih detaljnije je regulirano sljedećim stavkama, koje se, iako se direktno ne odnose na cjeloživotno učenje, mogu smatrati osnovom za primjenu i razvoj sustava cjeloživotnog učenja:

- » *Osobi koja iz bilo kojih razloga nije završila osnovnu školu, a nema status školskog obveznika, omogućuje se da stekne osnovno obrazovanje prema postojećem nastavnom planu i programu ako ne postoji poseban nastavni plan i program za osnovno obrazovanje odraslih.*
- » *Odrasli mogu stjecati osnovno i srednje obrazovanje pohađanjem nastave ili polaganjem ispita.*
- » *Srednje obrazovanje odraslih stječe se izvanrednim obrazovanjem, prekvalifikacijom, dokvalifikacijom ili polaganjem razrednih ispita.*
- » *Osobi koja je izvanredno završila određeni razred osnovnog ili srednjeg obrazovanja, škola izdaje odgovarajuću svjedodžbu na propisanom formularu ili uvjerenje o položenim ispitima.*
- » *Škole organiziraju obrazovanje odraslih u okviru svojih registriranih aktivnosti koje je verificirao Odjel.*

9 Pojam visoko obrazovanje između ostalog podrazumijeva obrazovanje nakon srednje škole i cjeloživotno obrazovanje.

» *Obrazovanje odraslih detaljnije se regulira posebnim zakonom.*

Međutim rezultati zakonskih promjena još uvijek su ispod očekivanja, a cjeloživotno obrazovanje karakterizira (i) institucionalna i zakonska fragmen-tiranost sektora obrazovanja odraslih, (ii) margina-liziranost tog sektora i (iii) veliki nesklad stručnih profila i potreba tržišta rada (Herić i Grgić, 2008.). Sama ideja o konceptu cjeloživotnog obrazovanja postoji, pojedinačni zakoni također; međutim, treba razviti zaokružen i konzistentan sustav cjeloži-votnog obrazovanja te razviti procedure i prakse njegova distribuiranja i implementiranja. U sklopu navedenog nužno je definirati jedinstvene standar-de, principe i propise vezane uz koncept cjeloživot-nog obrazovanja te osnovati konkretne obrazovne institucije koje bi se bavile tom tematikom.

2.2. Cjeloživotno obrazovanje nastavnika u Brčko distriktu

U Brčko distriktu za sada ne postoji posebno definiran cjelovit zakon vezan za cjeloživotno obrazovanje. Vlada Brčko distrikta nastojala je usmjeriti svake godine određena financijska sred-stva za obrazovanje odraslih, između ostalog i za razne tečajeve koji su uglavnom bili usmjereni na nezaposleno osoblje Zavoda za zapošljavanje. Što se samog usavršavanja nastavnika tiče, vrlo rijetko je primijećeno njihovo organiziranje, odnosno financiranje. No, uspostava Pedagoške institucije u Brčko distriktu (službeno od 2009. godine), daje nadu da će zaposlenicima kroz razne radionice biti predstavljeni novi oblici i metode u nastavnom procesu, kako bi i Brčko bio učeća zajednica, dio europske obitelji, društvo temeljeno na znanju, koje bi stvaralo onakvu individuu koja je prijeka potreba društvene i gospodarske sredine.

Prema Pravilniku o programu stručnog usavr-šavanja nastavnika, stručnog suradnika i suradnika u nastavi (2008.) stručno usavršavanje dijeli se na individualno i kolektivno stručno usavršavanje. Individualno usavršavanje čini:

» *stalno praćenje odgovarajućih stručnih listova i časopisa te druge stručne literature*

» *obavljanje konzultacija i međusobna razmjena mišljenja i iskustva putem stručnih aktivna*

» *izvođenje oglednih sati s inovacijama u nastavi*

» *konzultacije sa savjetnicima Pedagoške institucije i Pedagoških zavoda*

» *konzultacije u okviru znanstvenih radionica s poznatim stručnjacima*

» *objavljivanje publikacija i slično.*

Kolektivno usavršavanje nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u nastavi obuhvaćalo bi rad u školskim radionicama, prisustvovanje oglednim satima, rad u stručnim organima škole, seminarima, ekskurzijama, putovanjima i skupovima znanstve-nog karaktera, simpozijima i kongresima.

Nastavnik, stručni suradnik i suradnik u nastavi obvezni su pristupiti stručnom usavršavanju kako bi proširili teorijska saznanja te ga praktično primije-nili (Službeni glasnik Brčko distrikta, 2008., članak 102.). Pripravnici su dužni tijekom godine dana položiti stručni ispit koji se sastoji od praktičnog i teorijskog dijela; u protivnom prestaje njihov radni odnos (Pravilnik o polaganju stručnog ispita nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u nastavi osnovnih i srednjih škola Brčko distrikta BiH, 2008.). Nastavnik mentor, koji je ujedno i novi oblik nastavničkog napredovanja, može postati osoba koja je tijekom pet godina ocijenjena godišnjim ocjenama „u potpunosti zadovoljava očekivanja“ ili „nadmašuje očekivanja“. Nastavnikom savjetnikom bit će proglašena ona osoba koja je pet godina kao nastavnik mentor ocijenjena prema već navedenim ocjenama. Ukoliko tijekom tih pet godina bude ocijenjena nekom drugom ocjenom („zadovoljava određena očekivanja“, „ne zadovoljava očekivanja“) ne može se proglasiti nastavnikom mentorom, odnosno savjetnikom i gubi pravo sudjelovanja u povjerenstvu za polaganje stručnih ispita, kao i pra-vo na materijalnu naknadu (Službeni glasnik Brčko distrikta, 2008., Pravilnik o ocjenjivanju i stjecanju višeg zvanja nastavnika u osnovnim i srednjim školama, 2008.).

Prema novom Zakonu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine (2007.) usavršavanje, odnosno doš-kolavanje prosvjetnih radnika je obvezno. Brčko je po svojoj strukturi jedinstvena lokalna samouprava te ovaj Zakon vrijedi samo za stanovnike grada

Brčko, što podrazumijeva i sve uposlene u javnim ustanovama, bez obzira na njihovo prebivalište. U roku od 5 godina svi zaposlenici sa srednjom ili višom stručnom spremom moraju imati visoku stručnu spremu kako bi se izjednačili platni razredi svih zaposlenih u prosvjeti. U protivnom slučaju po sili zakona prestaje njihov radni odnos. Na sreću, u ukupno 15 osnovnih škola tek je oko, prema riječima Mladena Mičića, bivšeg ravnatelja JU Prve osnovne škole Brčko distrikta, 300 zaposlenika koji nemaju 30 godina radnog staža, odnosno narednih 7 godina ne odlaze u mirovinu te podliježu gore navedenom Zakonu. Prema Proračunu Brčko distrikta BiH za 2009. godinu (izvadak iz prijedloga, prosinac 2008.,

Brčko distrikta te razmijenili stečena iskustva i stekli nova, a osvežili stara saznanja. Iako dokvalifikacija, prekvalifikacija, ali i stručno usavršavanje, općenito gledano, ima za posljedicu ubrzanje ekonomskog rasta, poboljšanje životnih standarda, aktivnu primjenu metodičko-didaktičkih novina i tehnoloških pomagala u praksi te prelazak u viši platni razred (20% veća plaća), ona može izazvati nelagodnosti kod nastavnika. Problemsko stablo vizualizirano grafikonom 1 ukazuje na neke od problema s kojima se susreću prosvjetni radnici koji podliježu doškolanju.

Nakon 5 godina, koliko je vremenske slobodnosti ostavljeno nastavnicima za stjecanje višeg

Grafikon 1.: Doškolanje prosvjetnih radnika u Brčko distriktu s pretežno dugim radnim iskustvom



str. 52.) Vlada je izdvojila 110 000 km za doškolanje, što je, sudeći po broju obveznika i studijskim troškovima, nedostavno te se dovodi u pitanje mogućnost provođenja ovog tipa doškolanja.

Dokvalifikacija bi svakako išla u korist građanima, ali i zaposlenicima u javnim ustanovama jer bi time automatski prešli u viši platni razred, stekli više zvanje, poboljšali visokoobrazovnu strukturu

znanja, lokalna bi zajednica bolje prosperirala, a sam grad bi dobio na većem prestižu. Predavao bi stručan nastavni kadar, obdaren novim saznanjima, koji bi u svoj odgojno-obrazovni rad inkorporirao suvremenu metodologiju rada. Novi oblici i metode nastavnog sustava svakako se ubrajaju u prednosti obrazovnog ciklusa, jer svaka inovacija bi trebala nositi sa sobom zasigurno nešto novo i bolje u

odnosu na staro. To je izuzetno važno jer, čini se, u Brčko distriktu još uvijek nije dovoljno razvijena svijest o važnosti obrazovanja, odnosno o pristupu sustavu cjeloživotnog učenja. Grad Brčko, želi li razmišljati o konkurentnosti ili pristupu EU, mora uzdići stupanj obrazovanja na viši nivo. Neznatnih 4% visokoobrazovanih od ukupnih 95.000 registriranih Brčaka je alarmantni podatak za pristupanje sustavu obrazovanja odraslih, odnosno cjeloživotnom učenju građana. Prvi korak u tom procesu ostvaruje se doškolovanjem i usavršavanjem nastavnika.

3. Istraživanje stavova nastavnika o cjeloživotnom obrazovanju

3.1. Uzorak i metodologija istraživanja

Tablica 1.: Demografske karakteristike uzorka (N = 101)

	ARITM. SREDINA	MEDIJAN	MOD	STANDARD- NA DEVIJACIJA	FREKVENCIJA	POSTO- TAK%
Spol	1,6139	2,000	2,00	,4893	Muško Žensko	39 62
Godina rođenja	3,3762	4,0000	4,00	1,3480	do 1950. 1950.- 1960. 1960.- 1970. 1970.- 1980. od 1980.	11 20 16 28 26
Razred u kojem se predaje	1,6733	2,0000	2,00	,6182	Niži razred Viši razred Kombinacija	41 52 8
Diplomirao/ la	2,8911	3,0000	1,00	1,5994	do 1980. 1981.- 1990. 1991.- 2000. 2001.- 2005. od 2006.	36 6 12 27 20
Radno iskustvo u struci	3,2970	3,0000	5,00	1,5267	do 2 god. 2 do 5 god. 5 do 10 god. 10 do 20 god. preko 20 god.	17 20 15 14 35
Stupanj stručne spreme	2,5941	3,0000	3,00	,5861	Srednja škola Viša Visoka Poslije- diplomski	2 40 56 3
						2,0 39,6 55,4 3,0

Terensko je istraživanje obavljeno u kolovozu 2009. godine na području četiri od ukupno 15 osnovnih škola Brčko distrikta BiH, i to u Ju Prva osnovna škola, Ju Treća osnovna škola, Ju Peta osnovna škola te Ju Jedanaesta osnovna škola Zovik¹⁰. Obavljeno je na osnovi upitnika sastavljenog od ukupno 12 složenih pitanja. Prvih šest pitanja bilo je vezano uz demografske karakteristike ispitanika (vidjeti tablicu 1). Ostatak pitanja bio je vezan uz izražavanje stavova nastavnika o važnosti cjeloživotnog obrazovanja, njihovoj spremnosti i uključenosti u različite oblike cjeloživotnog obrazovanja, zadovoljstvu poslom i mogućnostima usavršavanja, kao i primjeni suvremene ICT u nastavi. Navedeni stavovi u upitniku mjereni su „zatvorenim“ odgovorima s ponuđenim modalitetima petstupnjene

¹⁰ Prilikom podjele upitnika vodilo se računa o sjedištu škola. Prve tri škole su locirane u središtu grada te pripadaju u škole s velikim brojem učenika. Ju Jedanaesta škola Zovik smještena je u selu i obrazuje manji broj učenika.

Likertove ljestvice (gdje je ocjena 1 značila uopće se ne slažem; ocjena 3 bila na razini neutralnog stava, a ocjena 5 značila u potpunosti se slažem). Od ukupno 150 podijeljenih upitnika vraćen je 101 ispravno popunjen upitnik.

Demografske karakteristike ovog prigodnog uzorka konzistentne su karakteristikama nastavnika ne samo u Brčko distriktu već i nastavnika u EU glede starosne i rodne strukture; u EU u primarnom školstvu prevladavaju žene, a 40% nastavnika je između 45 i 64 godine starosti (European Commission, 2007.).

Međutim među ispitivanim nastavnim osobljem 42 je nedostatne stručne spreme. Za njih je to, kao i za škole, a potom i lokalnu zajednicu ozbiljan problem ako se ima u vidu novi Zakon Brčko distrikta iz 2007. godine o obveznom dodatnom usavršavanju nastavnika do 2012. godine i stjecanju visoke stručne spreme. Među njima je 10 onih koji imaju višu stručnu spremu, a rođeni su do 1950. godine, 15 onih koji su rođeni u razdoblju 1950.-1960., te 2 onih koji rođeni su u istom razdoblju, a imaju srednju

stručnu spremu. Ostali ispitanici s neodgovarajućom stručnom spremom (njih 15) su rođeni nakon 1960-te.

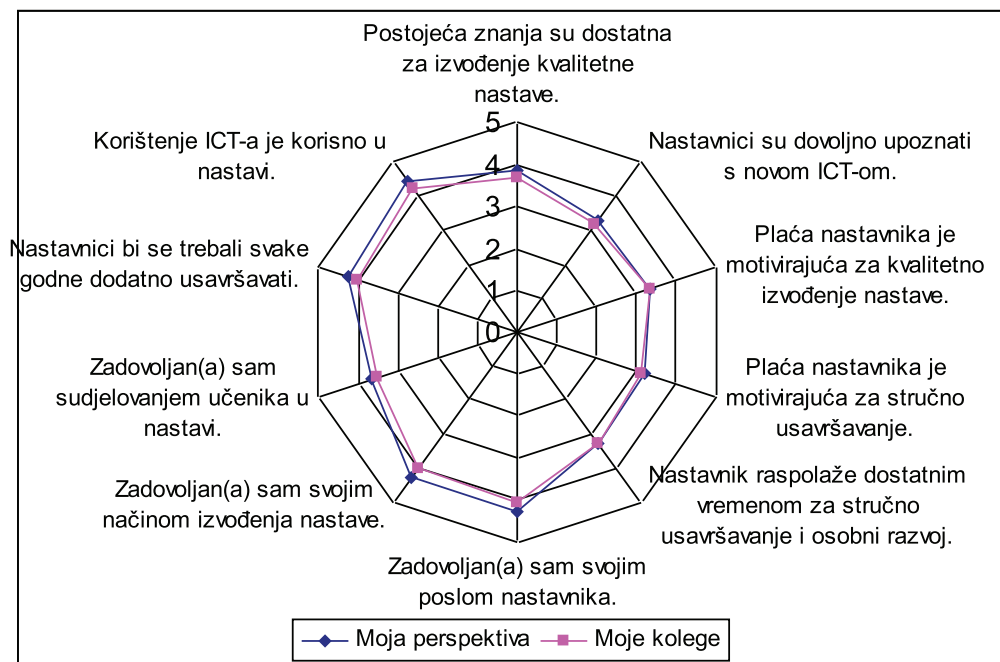
3.2. Rezultati istraživanja i rasprava o njima

3.2.1. Zadovoljstvo nastavničkim pozivom i nastavnim uvjetima

Anketirani nastavnici su već spomenutom petstupnjevnom Likertovom ljestvicom vrednovali u kojoj su mjeri izjave navedene u grafikonu 2 istinite za njih same, a u kojoj mjeri za njihove kolege. Grafikon 2, koji prikazuje stavove nastavnika o zadovoljstvu izabranim nastavničkim pozivom i prevladavajućim nastavnim uvjetima, izrađen je na temelju aritmetičkih sredina svake izjave.

Iako se ispitanici nisu u potpunosti u prosjeku slagali niti s jednom izjavom, generalno je prisutna visoka razina zadovoljstva izabranim pozivom, postojećom vlastitom razinom znanja i načinom izvođenja nastave. Ta činjenica, uz podatak da gotovo

Grafikon 2.: Stavovi ispitanika o zadovoljstvu izabranim nastavničkim pozivom i prevladavajućim nastavnim uvjetima (N = 101)



83% nastavnika smatra da je dodatno usavršavanje u njihovu pozivu nužno, je dobra osnovica za pružanje kvalitetnog i kompetitivnog znanja učenicima. Čak i nastavnici sa srednjom stručnom spremom (njih dvoje) u velikoj mjeri su se slagali s izjavom o nužnosti daljnjeg usavršavanja. Tek je troje nastavnika sa višom spremom izjavilo da daljnje usavršavanje nije nužno. Oko 45% ispitanika smatra da ima dovoljno vremena za stručno usavršavanje i profesionalni razvoj; među njima je 26 onih koji nemaju adekvatnu stručnu spremu. Hoće li iskoristiti to vrijeme za usavršavanje, ovisi o procijenjenoj razini važnosti i korisnosti cjeloživotnog obrazovanja kako za osobni razvoj i napredovanje, tako i za dobrobit cijelog društva. ¼ nastavnika nema dovoljno vremena za usavršavanje, a oko 33% nije sigurno.

Svi navedeni stavovi nastavnika na osobnoj su razini statistički znatno različiti od neutralnog stava. O tome svjedoči provedeni test da je aritmetička sredina navedenih izjava statistički različita od neutralnog stava (ocjene 3). Jedinu iznimku od toga čini izjava vezana uz dostatnost visine plaće kao motivatora za stručno usavršavanje. Vrijednost t testa od 1,64 pri $p=0,01$ ukazuje na nepostojanje statistički značajne razlike; drugim riječima, ispitanici jednostavno ne mogu procijeniti je li visina plaće motivirajuća ili demotivirajuća za daljnja usavršavanja. Problem neadekvatne plaće, kao i općenito nepovoljnijih radnih uvjeta je problem s kojim se susreću i razvijene zemlje. Primjerice, Vijeće EU je uočilo kako nastavničko zanimanje postaje sve neatraktivnije upravo zbog njih, te se sukladno tome sve manje mladih ljudi odlučuje za njega (Council of EU, 2001.; vidjeti također OECD, 2005.). A oni koji se odluče za nastavnički poziv, često ga napuštaju zbog drugih profitabilnijih prilika.

Ono što svaki ispitanik nastavnik misli da vrijedi za njega, smatra da vrijedi i za njegove kolege. Provedeni t-test o postojanju razlike između aritmetičkih sredina dva osnovna skupa (istinitost izjava za njih same (vlastita perspektiva) te za njihove kolege) ukazuje na prisustvo značajne razlike u mišljenju jedino kod zadovoljstva izvođenjem nastave.¹¹ Naime, ispitanici su u prosjeku zadovoljniji svojim načinom izvođenja nastave nego načinom izvođenja nastave

svojih kolega. Iako, potrebno je istaknuti, visokim ocjenama vrednuju i način izvođenja nastave svojih kolega. Dobro izgrađeni komunikacijsko–suradnički odnosi doprinose vlastitom zadovoljstvu nastavničkim pozivom te razmjeni znanja i iskustva čega su skoro svi ispitanici svjesni.

Zadovoljstvo izabranim pozivom, kao i utjecajem na znanje učenika, odlika je također većine europskih nastavnika (OECD, 2009.). Međutim, tako visoke ocjene kojima su ispitanici ocijenili zadovoljstvo svojim znanjima i načinom izvođenja nastave u suprotnosti su s rezultatima analize OECD-ovih istraživanja (2005.; 2009.), gdje je uočeno da su gotovo u svim zemljama uključenim u istraživanje i analizu evidentne manjkavosti u znanjima i nastavnim vještinama nastavnika, kao i poteškoće u unaprjeđenju nastavnih vještina.

3.2.2. Stavovi nastavnika prema cjeloživotnom obrazovanju

Svijest i rezultati cjeloživotnog učenja sve su vidljiviji u svim sferama života. Škole kao obrazovne ustanove su te koje moraju ići u korak s vremenom te se prilagođavati u skladu s potrebama društva. A da bi škole izvele onakve učenike za kojima je potražnja na tržištu rada velika, nužno je, između ostalog, da su nastavnici svjesni važnosti cjeloživotnog obrazovanja te da ulažu u svoj profesionalni razvoj. Svoje stavove prema različitim aspektima cjeloživotnog obrazovanja ispitanici su ocijenili već spomenutom petstupnjevnom Likertovom ljestvicom. Rezultati tih ocjena su prikazani tablicom 2.

Iz priložene tablice moguće je zaključiti da su nastavnici u prosjeku prepoznali značaj cjeloživotnog obrazovanja kao i njegova pozitivno mogućeg ishoda po njihovo osobno dobro, kao i dobro svake zajednice. Međutim nisu sigurni je li ta svijest dovoljno razvijena ili je nerazvijena kod njihovih sugrađana. Tome u prilog govore izračunate t-vrijednosti o postojanju razlike između aritmetičkih sredina i neutralnog stava.¹² Iznenađuje ta neodlučnost ispitivanih nastavnika, posebice u uvjeti-

11 T vrijednost testa od 2,56 pri vjerojatnosti od 0,01 argumentira navedeno.

12 T vrijednost od -0,55 pri $p=0,58$ za izjavu koja se odnosi na sve građane Brčko distrikta te $t=0,33$ pri $p=0,74$ koja se odnosi na mlade građane ukazuje da su stavovi ispitanika na razini neutralnog stava.

Tablica 2.: Stavovi ispitanika o cjeloživotnom obrazovanju (N = 101)

	ARITM. SREDINA	MEDIJAN	MOD	STANDARD- NA DEVIJACIJA	FREKVEN- CIJA	POSTO- TAK%
<i>Cjeloživotnim obrazovan- jem se otvara mogućnost boljeg zaposlenja.</i>	39307	40000	400	9824	1)2 2)6 3)22 4)38 5)33	2,0 5,9 21,8 37,6 32,7
<i>Cjeloživotno obrazovanje je prihvaćeno od većine nastavnika.</i>	34554	30000	300	10443	1)2 2)17 3)34 4)29 5)19	2,0 16,8 33,7 28,7 18,8
<i>Cjeloživotnom obrazovan- ju pristupa većina građana Brčko distrikta.</i>	29406	30000	300	10846	1)11 2)21 3)40 4)21 5)8	10,9 20,8 39,6 20,8 7,9
<i>Mlađi naraštaj u Brčko distriktu ima razvi- jenu svijest o važnosti cjeloživotnog obrazovanja.</i>	30297	30000	3	9106	1)4 2)25 3)39 4)30 5)3	4,0 24,8 38,6 29,7 3,0
<i>Primjena cjeloživotnog obrazovanja je bitna strategijska odluka za pristup EU.</i>	37228	40000	400	10499	1)4 2)9 3)22 4)42 5)24	4,0 8,9 21,8 41,6 23,8
<i>Razvijena svijest se prim- jeni cjeloživotnog obra- zovanja utječe na dobrobit svake zajednice.</i>	40891	40000	500	9808	1)2 2)6 3)14 4)38 5)41	2,0 5,9 13,9 37,6 40,6

ma kada statistički podaci o obrazovnoj strukturi građana Brčko distrikta neumoljivo ukazuju na lošu obrazovnu strukturu i implicitno na loš odaziv organiziranim formalnim oblicima cjeloživotnog obrazovanja. Neutralni stav nije proaktivni stav i ne poziva na akciju koja je nužna kada je riječ o građanima Brčko distrikta.

3.2.3. Odaziv nastavnika formalnim i neformalnim oblicima stručnog usavršavanja

Prema Službenom glasniku Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (2008.) svaki nastavnik, stručni suradnik ili suradnik u nastavi dužan je pristupiti

stručnom usavršavanju bez obzira na starosnu dob. Budući da je značenje cjeloživotnog obrazovanja vezan za demografske (migracija i mobilnost stanovništva), socijalne i tehnološke promjene, cjeloživotnom obrazovanju se mora pristupiti sukladno navedenim promjenama (Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih u BiH, 2006.). Prema tome bi svaka osoba, zaposlena ili ne, trebala pristupiti dodatnom obliku učenja kako bi osvežila ili proširila znanja, u sklopu postojećih razvila i druge vlastite kompetencije te pristupila dodatnom obliku usavršavanja ili obrazovanja. Istraživanje nastavnika Brčko distrikta pokazalo je da su 84 ispitanika (83,17%) sudjelovala u barem jednoj dodatnoj aktivnosti

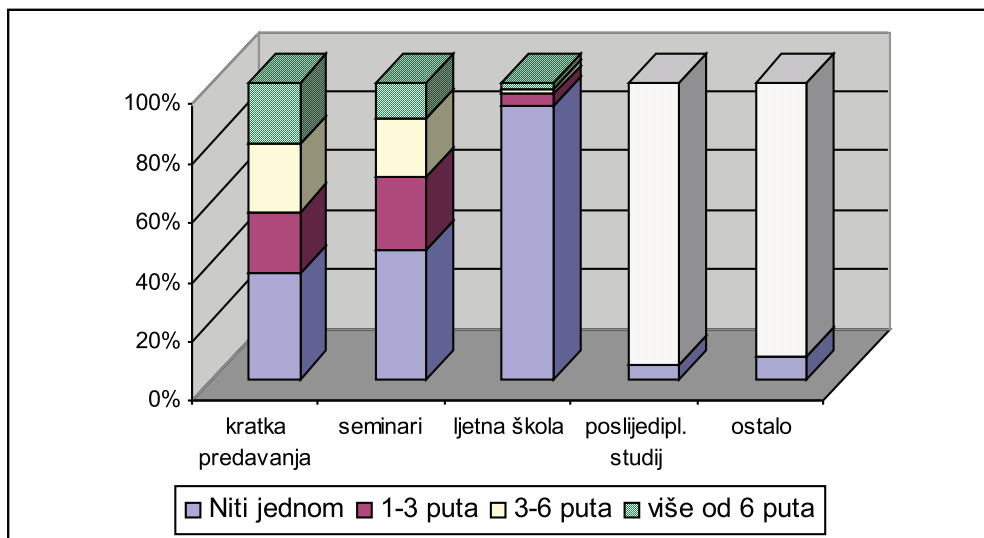
profesionalnog razvoja unazad 3 godine. Usporedbe radi, TALIS istraživanje (OECD, 2009.) pokazalo je da je u 24 participirajuće zemlje u istraživanju 89% nastavnika u nižem srednjoškolskom obrazovanju unazad 18 mjeseci bilo angažirano u profesionalnom razvoju. Iako rezultati obaju istraživanja nisu neposredno usporedni, određene se implikacije mogu izvući. Kada je u pitanju Brčko distrikt, one su vezane uz nužnost kreiranja uvjeta i mjera poticanja sudjelovanja nastavnika u dodatnim obrazovnim aktivnostima.

Za razliku od definirane prosječne razine participacije nastavnika Brčko distrikta u profesionalnom razvoju unazad 3 godine, zanimljivo je ustanoviti intenzitet te participacije. Ispitanici su se trebali izjasniti u ovom istraživanju jesu li participirali u sljedećim aktivnostima koja pridonose njihovu profesionalnom razvoju: predavanjima koja traju nekoliko sati u jednom danu, seminarima/radionicama koja traju nekoliko dana, ljetnoj školi ili nekim drugim oblicima neformalnoga dodatnog obrazovanja (npr. konferencijama, stručnim posjetima drugim školama, individualnim ili kolaborativnim

istraživanjima) te poslijediplomskom studiju (kao obliku formalnog obrazovanja). Grafikon 3 prikazuje u kojem su intenzitetu nastavnici tijekom prethodne 3 godine sudjelovali u različitim oblicima usavršavanja.

36 anketiranih nastavnika prethodne tri godine uopće nije sudjelovalo, dok je njih 21 više od 6 puta godišnje prisustvovalo kratkim predavanjima koja traju svega nekoliko sati u danu. Broj anketiranih koji nisu prisustvovali nažalost se povećava kada je riječ o stručnom usavršavanju nastavnika koja traju duže od jednog dana. Naime, 43,6% uopće nije sudjelovalo na seminarima dužeg intenziteta, dok je tek 11,9% anketiranih pristupilo ovom obliku usavršavanja i više od 6 puta protekle tri godine. Svega 25 ispitanika odgovorilo je da je jednom do tri puta sudjelovalo na takvom obliku usavršavanja, a njih je 20, odnosno 19,8% bilo tri do šest puta na takvom obliku stručnog usavršavanja. Na ljetnoj školi, kao jednom od oblika usavršavanja, više od 90% nastavnika izjavilo je da nije sudjelovalo, dok je neznatnih 4% jednom do tri puta bilo sudionikom predavanja poput ljetne škole. Poslijediplomski studij upisalo je

Grafikon 3: Usavršavanje ispitanika tijekom prethodne tri godine (N = 101)



Napomena: pohađanje poslijediplomskog studija ili ostalo (tj. nekih drugih oblika usavršavanja) ispitanici su ocjenjivali ocjenom 1 (da, pohađali su) ili 2 (ne).

samo 5 od 101 u četiri anketirane škole. Također je neznatan broj anketiranih, svega 7,9%, sudjelovao u nekom drugom obliku formalnog ili neformalnog oblika usavršavanja.

Navedeni podaci ukazuju na relativnu neuključenost ispitivanog nastavnog osoblja u formalnim i neformalnim oblicima usavršavanja. Novo istraživanje trebalo bi razotkriti razloge tome; možda ispitanici, iako su svjesni važnosti cjeloživotnog obrazovanja (tablica 2.), ipak smatraju da su individualne koristi koje ono pruža nedostatne uloženim resursima (vremenu, novcima, i slično).¹³ Možda misle, poput ispitanih nastavnika u TALIS istraživanju (OECD, 2009.), da aktivnosti profesionalnog razvoja neće zadovoljiti njihove potrebe, da su nekvalitetni programi koji im se nude, da ih nema dovoljno, da su u suprotnosti s njihovim radnim rasporedom i obvezama, da im nije odana adekvatna zasluga za unaprjeđenje kvalitete njihova rada ili inoviranje nastave, ili je u pitanju nešto drugo. Usporedbe radi, ispitivani nastavnici u TALIS istraživanju participiraju u profesionalnom razvoju jedan dan mjesečno.

Ipak ostaje otvoreno pitanje jesu li ispitivani nastavnici osnovnih škola u Brčko distriktu možda slabu uključenost u formalne i neformalne oblike cjeloživotnog obrazovanja zamijenili informalnim oblicima učenja i usavršavanja.

3.2.4. Stavovi o samoobrazovanju nastavnika

Dobar, stručan i suvremen nastavnik zasigurno je onaj koji u slobodno vrijeme redovito čita o znanstvenim i stručnim dostignućima, sudjeluje na raznim stručnim skupovima, seminarima i drugim oblicima usavršavanja te prati novonastale inovacije vezane za njegovu struku ali i osobni razvoj. U tablici 3 prikazani su stavovi nastavnika o kapacitetima, mogućnostima i odazivu ka samoobrazovanju.

Sudeći prema gore prikazanoj tablici, većina anketiranih nastavnika koristi različite oblike formalnog učenja u procesu svog usavršavanja. Ono je, očigledno, češće primjenjivan oblik učenja kod njih. Razlozi se tome mogu pronaći u prednostima koje takav oblik učenja nudi, a kakvi su, primjerice,

relativna nezavisnost o vanjskoj pomoći, mogućnost prilagođavanja vremena, termina ili načina učenja vlastitim ciljevima, potrebama, mogućnostima i sposobnostima, relativno manja financijska ulaganja. Međutim pitanje vrednovanja informalanog pa i neformalnog obrazovanja nastavnika pravi je metodološki izazov ne samo u BiH već i u drugim zemljama. EU je također adresirala tu problematiku, istražuje ju, ali i još uvijek nije došla do zadovoljavajućega opće prihvaćenoga rješenja (vidjeti CEDEFOP za slučajeve dobre prakse, 2007.).

4. Implikacije i sugestije kao zaključno razmatranje

Obrazovanje, uključujući cjeloživotno obrazovanje, ima kritično značenje za razvoj gospodarstva i cjelokupnog društva. Kako bi progresivno doprinijelo ekonomskom i ukupnom društvenom razvoju, potrebno je prije svega poboljšati njegovu kvalitetu i osigurati njegov razvoj u skladu sa zahtjevima novog doba i inovacijama u obrazovanju. Novi uvjeti poslovanja zahtijevaju dobro obrazovanu, stručnu, adekvatnim znanjima i vještinama kritičkog razmišljanja naoružanu te posvećenu poslu radnu snagu. Kritičku ulogu u razvijanju takve radne snage imaju nastavnici već u predškolskoj, a posebice u osnovnoškolskoj fazi razvoja mladih ljudi. Naime, nastavnici su nositelji promjena i dobro formalno obrazovanje je preduvjet stjecanja ne samo odgovarajućih temeljnih znanja i vještina već i sklonosti ka cjeloživotnom obrazovanju. Ipak, da bi nastavnici mogli imati takvu ulogu, moraju i sami voditi računa o svome profesionalnom razvoju.

Istraživanja provedena u razvijenim zemljama, kakva su primjerice OECD-a TALIS (2009.) ili „Teachers matter“ (2005.), pokazuju da je većina nastavnika zadovoljna svojim izborom zanimanja te svjesna važnosti koju imaju u razvijanju znanja i vještina te oblikovanju osobnosti mladih ljudi. Međutim istraživanja jednako pokazuju da su radni uvjeti nastavnika, kao i sustav nagrađivanja i priznanja neadekvatni ulogi koju oni imaju u društvu. Posljedično, nastavnički poziv postaje sve neatraktivnije zanimanje, i sve je više nastavnika koji odlaze iz te profesije nakon što su se školovali za nju i koji

¹³ Istraživanja u svijetu, a posebice u zemljama u razvoju, ukazuju na malo dokaza o ekonomskoj vrijednosti cjeloživotnog obrazovanja za individue (Sohnesen i Blom, 2005.).

Tablica 3.: Stavovi ispitanika o stručnom usavršavanju (N = 101)

	ARITM. SREDINA	MEDIJAN	MOD	STANDARD- NA DEVIJACIJA	FREKVEN- CIJA	POSTO- TAK%
<i>Raspolažem dovoljnom količinom literature za osobni i stručni razvoj.</i>	3,6040	4,0000	4,00	,9600	1)4 2)7 3)29 4)46 5)15	4,0 6,9 28,7 45,5 14,9
<i>Škola raspolaže literaturom za stručno usavršavanje (npr. inkluzivna nastava, ICT u obrazovanju i sl.)</i>	2,8119	3,0000	3,00	1,0744	1)13 2)24 3)39 4)19 5)6	12,9 23,8 38,6 18,8 5,9
<i>Redovito čitam literaturu vezanu za nove oblike nastave.</i>	3,6337	4,0000	4,00	,8913	1)1 2)11 3)26 4)49 5)14	1,0 10,9 25,7 48,5 13,9
<i>Putem interneta dolazim do potrebne literature za stručno i osobno usavršavanje.</i>	3,7327	4,0000	4,00	1,1392	1)5 2)10 3)22 4)34 5)30	5,0 9,9 21,8 33,7 29,7
<i>Stručno usavršavanje nastavnika očituje se u njegovoj kvaliteti izvođenja nastave.</i>	4,0891	4,0000	5,00	,9176	1)--- 2)7 3)17 4)37 5)40	--- 6,9 16,8 36,6 39,6

se zapošljavaju na profitabilnijim radnim mjestima. Nadalje, u gotovo svim zemljama uključenim u navedena istraživanja, rezultati otkrivaju da nastavnici osjećaju nedostatak u svojim znanjima i nastavnim vještinama, kao i poteškoće u njihovu unaprjeđenju, tj. u svom profesionalnom razvoju.

Rezultati provedenog istraživanja na uzorku osnovnoškolskih nastavnika u Brčko distriktu s jedne strane su konzistentni rezultatima navedenih istraživanja u razvijenim zemljama, a s druge strane nisu. Konzistentni su kada dolazi u pitanje zadovoljstvo rada u željenoj profesiji, što je dobro jer je zadovoljstvo pozivom temeljna pretpostavka dobrog rada u struci. Međutim, kada je riječ o vrednovanju vlastite razine znanja i nastavnčkih vještina te istog kod ostalih nastavnika u kolektivu, te kada je riječ o participaciji u različitim oblicima profesionalnog razvoja, razlike postoje. Većina anketiranih nastavnika Brčko distrikta vrlo je zadovoljna svojim znanjima i

vještinama (uključujući znanja i korištenje u nastavi suvremene ICT), vlastitom opremljenošću literaturom za osobni i profesionalni razvoj, te ne ističu opremljenost škola kao problem. Iako je većina svjesna važnosti cjeloživotnog obrazovanja i za njihov profesionalni razvoj, prilično se uključuju u različite oblike organiziranoga stručnog usavršavanja, a mnogi ne vide niti potrebe za njima. Nažalost, ovo istraživanje ne pruža odgovor na pitanje o razlozima tome, te bi svakako ponovljeno istraživanje trebalo i taj aspekt uzeti u obzir. Uzimajući u obzir kupovnu moć građana Brčko distrikta, stvarnu opremljenost osnovnih škola suvremenim nastavnim pomagalicama, financijski iznos koji se izdvaja za usavršavanje nastavnika te rezultate istraživanja u razvijenim zemljama, ostaje bojazan, nepodržana relevantno rezultatima ovog istraživanja, da nastavnici osnovnih škola u Brčko distriktu u globalu nisu svjesni novosti i inovacija koje se primjenjuju u nastavi u razvijenim

zemljama te da stoga ne osjećaju manjak barem u pojedinim segmentima svojih znanja i vještina. Ta situacija generira snažne implikacije i sugestije usmjerene samim nastavnicima, ravnateljima škola te općenito kreatorima obrazovne politike.

Gospodarstva kao i cjelokupna društva u današnje su vrijeme suočena s učestalim promjenama koja generiraju nove izazove u pitanju stručnih, ali i pedagoških znanja i vještina. Kako god bilo dobro obrazovanje koje je nastavnike osposobilo za struku, ne može biti dostatno za suočavanje s novim izazovima i za kvalitetno obavljanje posla tijekom cijelog nastavnikova radnog vijeka. Međutim biti svjestan te činjenice nije dostatno u današnje doba. Internet omogućava praćenje najnovijih stručnih dostignuća, a ono potom može biti i osnovica za realno procjenjivanje vlastitih stručnih i pedagoških znanja. Konformizam, uljulikanost u vlastite obmane te prilagođavanje inerciji nedostojno je prirode nastavnog poziva. Stoga, biti svjestan manjkavosti u znanjima i vještinama dobro je jer može biti poticaj za eliminiranje tog raskoraka. Nadalje, sami nastavnici trebaju jasnije artikulirati svoje zahtjeve za stručnim usavršavanjem te se aktivnije uključivati u različite oblike stručnog usavršavanja i razvoja te u kreiranje njihovih programa. U tome ne smije biti prostornih granica jer su one neproduktivne i „vuku“ prema nazad, tj. prema zamrzavanju zastarjelih znanja i nastavnih praksi.

Međutim nije dostatna ni sama otvorenost nastavnika ka novinama, spremnost za učenje i akviziranje novih stručnih i pedagoških znanja, već su nužne i inicijative, kao i stvaranje takvih uvjeta da profesionalni razvoj bude moguć, k tome i adekvatno vrednovan i priznat. Važnu ulogu u tome imaju kako ravnatelji škola, tako i kreatori obrazovne politike.

Ravnatelji osnovnih škola, kao i kreatori obrazovne politike Brčko distrikta, svjesni su nužnosti promjena i važnosti cjeloživotnog obrazovanja i za nastavnike. Tome u prilog govore i nove zakonske promjene u Brčko distriktu. Međutim, činjenica je da su raspoloživa financijska sredstva za tu svrhu daleko ispod dostatnih, a da su u Brčko distriktu organizirani oblici usavršavanja i dodatnog obrazovanja nedostatni i ne zadovoljavaju nastavne potrebe.

Ovo je istraživanje pokazalo da gotovo polovica ispitivanih nastavnika smatra da ima vremena za stručno usavršavanje. Iako se istraživanje nije pozabavilo pitanjem što ravnatelji škola u tom smislu poduzimaju, očigledno je da je inicijalna pretpostavka sa strane nastavnika zadovoljena. Treba osmisliti u dostatnom broju kvalitetne i efektivne programe koji će zadovoljiti nastavničke potrebe, ali i razviti odgovarajuću afirmativnu i inovativnoj nastavi sklonu kulturu te sustav inicijativa, kao i sustav motivirajućeg vrednovanja i nagrađivanja. Treba, nadalje, stvoriti uvjete za primjenu novih znanja i vještina. Ravnatelji škola i kreatori obrazovne politike bi trebali u tom području biti učinkovitiji.

Ipak, treba ukazati na postojanje značajnih individualnih razlika u stavovima o cjeloživotnom obrazovanju i zahtjevima novog doba te sukladno tome u ponašanju nastavnika i odazivu cjeloživotnom obrazovanju. Ta činjenica nalaže potrebu kreiranja također i individualiziranih ili ciljanih programa za nastavnike koji žele postići više od minimalnih zahtjeva u svome profesionalnom razvoju, a kojima treba omogućiti pristup raznolikim cjeloživotnim obrazovnim mogućnostima, a potom i adekvatno priznanje, nagrade te mogućnost implementacije novog znanja.

Ovo istraživanje implicitno ukazuje na slabu sustavnu koordinaciju između različitih subjekata i instrumenata nastavničkog obrazovanja. Posljedično, osjeća se nedostatak koherencije, konzistencije i kontinuiteta, posebice između inicijalnog obrazovanja za nastavnički poziv te daljnjeg profesionalnog razvoja. U uvjetima nedostatne ekonomske razvijenosti, financijske inicijative i mogućnosti zasnog nisu velike; međutim, problem nastaje kada se financijska sredstva ne troše pravedno, niti za razvojne svrhe. A obrazovanje jest prva karika koja ima razvojni, dugoročni karakter. Sukladno tome, izdvajanja u obrazovanje, u poboljšanje radnih uvjeta i stvaranje pretpostavki za otvaranje razvijenim zemljama i dobivanje uvida u tamo prevladavajuću nastavnu praksu, kao i u cjeloživotno obrazovanje MORA imati prioritetni karakter.

LITERATURA

1. Analiza aktuelnog plana osnovnog i srednjeg obrazovanja Brčko distrikta BiH, Brčko, studeni 2005.
2. CEDEFOP: *Recognition and Validation of Non-Formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the EU Member States*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, CEDEFOP Panorama Series, br. 147, 2007.
3. Council of European Union, 5494/01
4. Cvjetičanin, S., Segedinac, M.: Mogući pravci permanentnog obrazovanja učitelja u primeni eksperimenta, *Obrazovanje odraslih*, Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu, Bosna i Hercegovina, Ključ za 21. stoljeće, vol. VIII, br. 2, 2008.
5. European Commission, *Education & Training: European Strategy and Co-operation in Education and Training*, 2001.
6. European Commission, *Education & Training: Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, 2004.
7. European Commission: *Improving the Quality of Teacher Education*, COM(2007)392 final, 2007., http://ec.europa.eu/education/com392_en.pdf
8. European Commission, *Education & Training: Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training* (ET 2020), 2009a)
9. European Commission, *Education & Training: Key Competences for a Changing World*, 2009b)
10. Herić, E., Grgić, K.: *Razvoj i stanje učenja i obrazovanja odraslih (ALE)*, Nacionalni izvještaj Bosne i Hercegovine, Institut za međunarodnu suradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola, Ured u Sarajevu, 2008.
11. Hošo, N.: Cjeloživotno obrazovanje i učenje kao pretpostavka uspješne tranzicije prema društvu i ekonomiji zasnovanoj na znanju, *Obrazovanje odraslih*, Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu, Ključ za XXI. stoljeće, br. 2, Bosanski kulturni centar, Sarajevo, 2007.
12. Learnovaton Consortium: *ICT, Lifelong Learning and Innovation in e-Training of Teachers and Trainers*, 2008., <http://www.elearningeuropa.info/files/lo/teachertraining.pdf>
13. Mavrak, M.: *Odgoj i obrazovanje odraslih u Bosni i Hercegovini*, *Obrazovanje odraslih*, Časopis za obrazovanje odraslih i kulturu, Ključ za XXI. stoljeće, br. 2, vol. IV., Bosanski kulturni centar, Sarajevo, 2004.
14. OECD: *Staying Ahead: In-Service Training and Teacher Professional Development*, Paris, 1998.
15. OECD: *Teachers Matters: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, Paris, 2005.
16. OECD: *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*, Paris, 16/6/2009.
17. Okvirni zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2003.
18. Okvirni zakon o srednjem i strukovnom obrazovanju i obuci u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2008.
19. Okvirni zakon o visokom obrazovanju u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2007.
20. Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini (nacrt), Institut za međunarodnu suradnju Njemačkog saveza visokih narodnih škola, Ured u Sarajevu, OSCE – Misija u BiH, Ministarstvo civilnih poslova BiH, 2006.
21. Permanent Representatives Committee of the Council of the EU: *Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member states, Meeting within the Council on Improving the Quality of Teacher Education*, Brisel, 14/13/07, 26.10.2007., <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st14/st14413.en07.pdf>
22. Pravilnik o polaganju stručnog ispita nastavnika, stručnih suradnika i suradnika u nastavi osnovnih i srednjih škola Brčko distrikta BiH, Brčko, 2008.
23. Sohnesen, T.P., Blom, A.: *Is Formal Lifelong Learning a Profitable Investment for All of Life? How Age, Education Level, and Flexibility of Provision Affect Rates of Return to Adult Education in Colombia*, World Bank series: Policy Research Working Paper Series, br. 3800, 2005.
24. Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, Brčko, 2008.
25. Strategija razvoja Brčko distrikta BiH 2008-2012, Brčko, 2007.
26. Strategija razvoja stručnog obrazovanja i obuke u Bosni i Hercegovini za period od 2007. – 2013. godine, Brčko, 2006.
27. Strateški pravci razvoja obrazovanja odraslih u Bosni i Hercegovini, sa planom implementiranja, 2008.- 2015. godine, Sarajevo, 2009.
28. UNESCO: *Recommendation Concerning the Status of Teachers*, Paris, 1996.
29. Zakon o visokom obrazovanju u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, 30, 2009.
30. Žiljak, T.: *Načelo građanstva i obrazovanje odraslih*, Politička misao, br. 1, 2002.

Đula Borozan, Ph.D.

Faculty of Economics in Osijek

Ružica Marković, univ.spec.oec.

LIFELONG EDUCATION OF TEACHERS: THE GAP BETWEEN REALITY AND AWARENESS

SUMMARY

By providing the acquisition of knowledge and skills matching the demands of the modern times, education has a major impact on the development of economy and society in general. However, in order to have such significance, education has to constantly and consistently improve its quality. Teachers have a key role in this process and accordingly have to look after their professional development.

The basic aim of this paper was to research the attitudes of teachers in the Brčko District in Bosnia and Herzegovina about lifelong education, their willingness and involvement in different types of lifelong education, and the satisfaction with their profession. The field research was conducted by surveying 101 elementary school teachers in the Brčko District in 2009. In some ways, the results of this piece of research were consistent with the results of the research conducted in developed countries, and in other ways, they were not. The results are consistent when it comes to the levels of satisfaction with working in their profession. However, there are some differences when it comes to the question of evaluating the level of one's knowledge and educational skills, as well as the knowledge and educational skills of fellow teachers, and also when it comes to the question of participating in different types of professional development. Unlike most of the teachers surveyed in developed countries, the majority of teachers in the Brčko District are very satisfied with their knowledge and skills, with how they are equipped with the literature for both personal and professional development, and they do not identify the way the schools are equipped with literature as a problem. Even though most of the teachers are aware of the importance of lifelong education in their own professional development and the development of society in general, they rarely take part in different types of organized professional advancement opportunities and many of them do not even consider it necessary. This situation generates a number of implications and suggestions which are discussed in this paper, and which are directed towards teachers, school principals, and creators of the educational policies in general.

KEY WORDS

education, lifelong education, economic growth and development, elementary school teachers, Brčko District